



ワーク ファミリー関係論の組織心理学的発展

著者	渡辺 真一郎
発行年	2011
その他のタイトル	I/O psychological approach to work-family relations
URL	http://hdl.handle.net/2241/115031

機関番号：12102

研究種目：基盤研究（B）

研究期間：2007～2010

課題番号：19330081

研究課題名（和文）ワーク・ファミリー関係論の組織心理学的発展

研究課題名（英文）I/O psychological approach to work-family relations

研究代表者

渡辺 真一郎 (WATANABE SHINICHIRO)

筑波大学・大学院システム情報工学研究科・教授

研究者番号：50282330

研究成果の概要（和文）：既存研究によると、仕事生活に対する態度と家庭生活に対する態度の間の関係について3つの競合モデルが存在する。スピルオーバー（流出）、コンペイセーション（補償）、そしてセグメンテーション（分離）の3つである。これらのモデルは、両生活領域における態度の間にはそれぞれ正相関、負相関、無相関的な関係が存在すると主張している。我々は、これら3つのモデルのどれが正しいかを問うべきではなく、個人の価値観とかパーソナリティ等の個人差要因、及び雇用条件、家族状況、社会的歴史的なコンテクスト等の環境要因を考慮した場合、上記のいずれのモデルも妥当であることを主張し得る調査結果を得た。

研究成果の概要（英文）：Research on the work-family relationship has produced three competing models: spillover, compensation, and segmentation models, each assuming positive, negative, and no relationship between work and family attitudes, respectively. Past research can be characterized by efforts to confirm/disconfirm specific patterns of causality. Rather than extending similar efforts, we attempted at identifying conditions that would sort heterogeneous aggregates of individuals into homogeneous subgroups, each with a similar form of work-family relationship. Underlying is an assumption that different models are true for different individuals, and we could find the assumption to be correct.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合 計
2007 年度	2,000,000	600,000	2,600,000
2008 年度	1,400,000	420,000	1,820,000
2009 年度	1,200,000	360,000	1,560,000
2010 年度	1,200,000	360,000	1,560,000
総 計	5,800,000	1,740,000	7,540,000

研究分野：組織行動論

科研費の分科・細目：経営学・経営学

キーワード：ワーク・ファミリー間関係；Big-5 性格特性；内発動機；継続学習；職務満足

1. 研究開始当初の背景

近年、地球規模で起きている女性の職場進出は、就業構造の変化のみならず、「男性はブレッド・ウィナー、そして女性はホームメーカー」という伝統的な性役割の乖離を急速に狭めつつある。性役

割構造の平等化が進むにつれ、家庭での役割が職場での役割にあたえる影響（または、その逆の影響）を考慮せずして働く人々の行動を理解することは非常に困難となっている。組織行動論は今、分析単位そのものを見直す必要に迫られてい

る。組織における人間行動の原因を説明する際に考慮する環境要因を種々の組織変数だけにもとめる従来のフレームワークを脱皮し、仕事生活と家庭生活の相互影響過程に目を向ける必要がある。

2. 研究の目的

本研究から次の2点を明らかにしたい。第1は、仕事生活に対する態度と家庭生活に対する態度の間の関係についてである。既存研究を紐解いてみると、スピルオーバー（流出）、コンペイセーション（補償）、そしてセグメンテーション（分離）と呼ばれる3つのモデルが競合していることがわかる。これらのモデルは、仕事生活領域における態度と家庭生活領域に対する態度の間にはそれぞれ正相関、負相関、無相関的な関係が存在すると主張している。そして、どのモデルが正しいかをめぐる論議が特に社会学者達の間でさかんになされている。しかし我々は、価値観とかパーソナリティ等の個人差要因、及び雇用条件、家族状況、社会的歴史的なコンテキスト等の環境要因を考慮した場合、上記のいずれのモデルも妥当であると考ええる。同一の個人に、時にはスピルオーバー・モデルが、時にはコンペイセーション・モデルが、さらに時にはセグメンテーション・モデルがあてはまると考える方がより真実に近い、と我々は主張する。この仮説を時系列データを用いて検証し、ワーカーファミリー間のインターフェイスに関する研究にユニークな貢献を付加したい。

第2の関心事は、ワーク、ファミリー両生活領域における態度が種々の人間行動に及ぼす効果についてである。この種の研究はまだ新しく、近年次のようなことが米国のHowardによって明らかにされた。すなわち、仕事生活に対する総合的満足と家庭生活に対する総合的満足は共同してライフ（生活または人生）全体に対する態度を決定する。申請者と共同研究者は、次に問うべき新たな問題として次の点を提起したい。それは、ワーク、ファミリー、ライフといった広義で一般的な態度間の関係ではなく、もっと狭義で具体的な態度や行動間の関係に関する問題である。ワーク領域については、給与、昇進、人間関係、職場の物理的条件、職の安定性、仕事そのものに対する態度といった具体的な下位次元がある。一方、ファミリー領域には、結婚生活、配偶者、子供、レジャー活動、家族構成員の役割構造に対する態度といった具体的な下位次元がある。両生活領域におけるこれらの具体的な態度がどのように関連しあって、職務パフォーマンス、転職、欠勤、離婚、別居、家庭内暴力、非行等の具体的な行動を顕在化させるのか、また、その顕在化のプロセスを効果的に説明するために考慮すべき心理学的個人差要因と社会学的状

況要因は何なのか。既存の産業・組織心理学、家族社会学・心理学が未だ取り組んでいないこのような問題に対する有意義な答えを得ることにより、21世紀の人事・労務管理のあり方を模索したい。

3. 研究の方法

まず、面接法による予備調査を行った。調査者が被調査者との間に直接的な相互作用を持つことにより、学術図書等からは得られない情報を収集し、研究の妥当性を高めるためである。

次に、この面接法から得られる情報を理論研究の成果に加味し、個人特性要因（性格特性、欲求、価値観等）、仕事環境要因（物理的環境、人間関係、政策、給与等）、家庭環境要因（家族凝集性、葛藤、余暇活動、家庭経済等）、両生活領域の各要因に対する態度、及び成果変数（職務満足、業績、精神健康、転職意思、家庭生活満足、家庭内不和、離婚、暴力等）を測定するための尺度開発を行った。本研究の全チームメンバーの共通言語である英語を用い、各国で共通して使用可能な質問項目を作成する。次に、当英語版の尺度を、研究代表者と分担者が日本語に翻訳する。さらに、バイリンガルな共同研究者が、当日本語版を再び英語にバックトランスレーションした。当初に完成させた英語版の内容と完全に同一となるまで、再日本語化と再バックトランスレーションを繰り返し、国境を越えて使用可能なグローバル尺度を完成させた。さらに、パイロット・スタディとして、某企業から約100名の独立したサンプルを抽出し、当調査票を施行し、質問項目の信頼性と妥当性を検証した。

主調査は、完成した尺度を用いた質問紙法によって実施された。日本とカナダの病院組織からそれぞれから約300名のサンプルを抽出し、質問票を郵送し、回収した。被検査者の匿名性を保持するため、質問票の回収は、被検査者が調査者に直接郵送できるよう、切手を貼付した返信用封筒を被検査者に配布する。日本におけるデータは渡辺真一郎宛に、カナダにおけるデータは、Kwantes氏が回収した。

4. 研究成果

研究で用いるための尺度、とりわけ心理学的個人差変数の妥当性に多くの時間が費やされた。本研究で作製した新尺度が妥当であると評価されるには、それらが別概念（例えば、職務満足、ワーク・モチベーション等）の既存尺度と所期の連関を有しているかについて検証しなければならない。本基盤研究(B)では、このような尺度の妥当性検証を含め、5つの研究を実施した：

(1) 特性尺度と内発的動機に関する研究

システム・エンジニアを調査対象とし、Big-5 性格特性の中の誠実性と開放性が仕事への内発動機に及ぼす影響を、仕事特性を統計的にコントロールした上でテストされた。その結果、両性格特性は内発動機の分散を説明する上でユニークな加増的妥当性を有することを明らかにした。既存の内発動機理論の多くがその原因を仕事内容を含めた環境要因だけに求めようとしているのに対し、本研究では個人の性格特性も内発動機の源となり得ることを示した点がユニークと言える。

(2) 特性尺度と継続学習に関する研究

上記 2 つの性格特性が継続学習に及ぼす効果をシステム・エンジニアとカー・セールス・パーソンを対象として行った。その結果、因果の連鎖が職業間で異なること、つまり仕事内容という環境要因に依存することを確認することができた。例えば、システム・エンジニア群では、誠実性と開放性が内発動機の増大をもたらし、その結果として継続学習行動が生起する傾向が見出された。一方、カー・セールス・パーソン群では、性格特性が内発動機を増大させる効果が見出されず、特性の影響が直接的に継続学習に関連していることが明らかとなった。性格特性が行動に及ぼす影響に関する既存研究は、両変数間に動機付け概念を仲介変数として導入する仲介変数モデル、或いは両変数間の関係に影響する第 3 の環境変数を導入するモデレーター変数モデルに 2 分されるのが特徴である。本研究により、両モデルをひとつの傘下に置く統合モデルの重要性を主張することが可能となった。

(3) 潜在特性から顕在特性に至る心理過程に関する研究

TA または RA として働く大学院生と教員をそれぞれ個人要因と環境要因として位置づけ、個人の潜在特性が顕在化される心理学的過程に焦点を置いた研究である。個人と状況を Big-5 特性による同一の言語をもって測定し、個人-状況間の Fit の程度が定義された。個人については、潜在的な性格特性と顕在的な行動傾向が測定され、それらを別々に状況と関連付けることで、潜在的フィットと顕在的フィットが操作化された。その結果、セルフ・モニタリング傾向が高く(個人特性)、仕事成果に対する期待が高く(個人特性)、そして権威主義的傾向の強い教員(状況特性)の下で働く TA や RA は、自己の潜在特性を状況からの期待に適合させるために自己を変容

させる傾向が強いことを明らかにした。既存の個人-環境フィット研究では、潜在バージョンと顕在バージョン区別されていない。本研究ではそれらを明確に区別した上で、潜在自己が顕在自己へと変容していく過程を検証された。この点がユニークだと言える。

(4) ワーク・ファミリー・コンフリクトと転職意志に関する研究

女性の労働力進出と性役割意識の平等化が進むにつれ、産業職場では様々な家庭生活支援施策が実施されるようになった。諸外国における既存研究では、これらの施策がワーク・ファミリー・コンフリクト、及び転職意志を減少させる効果を有することが明らかにされている。本研究では、同一の効果がわが国においても見られるかを検証した。調査対象は、関東地方の某研究大学の卒業生であった。その結果、欧米と同様に、ワーク・ファミリー・コンフリクトは転職意志を増大させる効果がある点が明らかとなった。しかし、家庭生活支援施策がワーク・ファミリー・コンフリクトを減少させ、転職意志の低減に繋がるという結果は見出されなかった。わが国における支援施策の内容、それを利用することへの日本人的な態度が欧米とは異なる調査結果の背景にあることが議論された。

(5) 職務満足と家庭満足の間に関する研究

本研究ではまず、346 名の既婚の従業員を対象とし、職務満足(JS)と家庭満足(FS)のレベルが測定された。次に、Judge & Watanabe (1994)が開発した統計学的モデレータを用い、調査対象者を、既存のワーク・ファミリー関係論が生み出してきた 3 つの競合モデル(流出モデル、補償モデル、分離モデル)を支持するグループに 3 分割することに成功した。両変数間の相関がプラスとなる流出モデル群、マイナスとなる補償モデル群、及び無関係となる分離モデル群に分類されたサンプル数は、それぞれ 175 名、78 名、93 名であった。3 つの競合モデルはわが国においても存在することが証明された。

続いて、Logistic 回帰モデルを用いて、年齢、勤続年数、結婚年数、中学 3 年生以下の子供の数、仕事そのものに対する満足度などのスコアが低いほど、分離モデル群に属する傾向が高いことを明らかにした。一方、結婚年数、中学 3 年以下の子供の数、共働き、ファミリー・ワーク・コンフリクト、及びワーク・ファミリー・コンフリクトなどは、ワーク・ファミリー間の関係の型を負とする傾向が強いことが見出された。本研究は、わが国においても 3 つのモデルが可能であるこ

と、及び異なるモデルのどれが正しいかではなく、如何なる状況でどのモデルが妥当となり得るかを論じる方が有益であり、文献に対する理論的貢献も高いことを示唆するものである。

(6) 追記

基盤研究(B)の目的の箇所では本研究の目的は2つあることが述べられた。上記(5)はまさに第1目的を達成しようとするものである。研究で使用可能な尺度を開発するために多大な努力を費やしたために多少遅滞してしまい第2目的については、データは収集済みであるが、入力と分析が完了していません。しかし上記(1)~(4)の研究も組織行動研究に対する理論的貢献、及び現実社会に対する実証的貢献を付加し得る内容だと自己評価しております。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計5件)

- ① Watanabe, S., Tareq, M., & Kanazawa, Y. When openness to experience and conscientiousness affect continuous learning behavior: A mediating role of intrinsic motivation and a moderating role of occupation. Japanese Psychological Research, V.53 (1), 2011, 1-14. . (査読あり)
- ② Watanabe, S. & Tareq, M. Mapping a psychological processes underlying the causal link from locus of control to intrinsic job satisfaction: A mediating role of perceived work environment. The Japanese Journal of Administrative Science, V.23, 2010, 1-14. (査読あり)
- ③ Watanabe, S. & Kanazawa, Y. A test of a personality-based view of intrinsic motivation. The Japanese Journal of Administrative Science. V.22, 2009, 117-130. (査読あり)
- ④ Watanabe, S., & Hammer, T.H. On a psychological trip from latent self to manifest self: A study on multiple selves in a single situation. The Japanese Journal of Administrative Science, V.22, 2009, 103-115. (査読あり)
- ⑤ Yonetani, Y., Watanabe, S., & Kanazawa, Y. On the relationships among organizational family supportiveness,

work-family conflict, and turnover intention - Evidence on Japanese men. International Journal of Human Resources Development and Management, V.7, 2007, 319-334. , (査読あり)

〔学会発表〕(計8件)

- ① Kwantes, C.T., Arbor, S., & Watanabe, S. Person-job fit and satisfaction in nurses' early job tenure: Evidence from Japan and Canada. XXth Congress of the International Association for Cross-Cultural Psychology, July 9, 2010 (Melbourne, Australia).
- ② Watanabe, S., Tareq, M., & Kanazawa, Y. Motivational mediation and occupational moderation on the linkage from traits to learning. Association for Psychological Science, May 29, 2010 (Boston, USA).
- ③ Watanabe, S., Kwantes, C.T., & Shida, K. On succorance need and professional growth for Japanese registered nurses. Association for Psychological Science, May 29, 2010 (Boston, USA).
- ④ Watanabe, S. & Shida, K. Development of performance and competency scales for Japanese registered nurses. Association for Psychological Science, May 24, 2009 (San Francisco, USA).
- ⑤ Watanabe, S., Tareq, M., & Kanazawa, Y. Locus of control and intrinsic job satisfaction: The mediating role of creative work environment. Association for Psychological Science, May 22, 2009 (San Francisco, USA).
- ⑥ Watanabe, S., & Judge, T.A. A new look at the work-family relationships - Study 1. Association for Psychological Science, May 24, 2008 (Chicago, USA)
- ⑦ Watanabe, S., & Judge, T.A. A new look at the work-family relationships - Study 2. Association for Psychological Science, May 24, 2008 (Chicago, USA)
- ⑧ Watanabe, S., Iwanaga, S., & Kanazawa, Y. An attempt at predicting the why and the how of customer-oriented behavior. Association for Psychological Science, May 25, 2007 (Washington, D.C., USA)

6. 研究組織

(1) 研究代表者 渡辺 真一郎

(WATANABE, SHINICHIRO)

筑波大学・大学院システム情報工学研究科・教授

研究者番号：50282330

(2) 研究分担者 金澤 雄一郎

(KANAZAWA, YUICHIRO)

筑波大学・大学院システム情報工学研究科・教授

研究者番号：50233854